

# 금속노조의 명운은 어디로?

위기에 봉착한 금속노조와 2008년 중앙교섭

임필수 | 정책위원장

2008년 2월 25~26일 금속노조 대의원대회가 열렸다. 대강당에는 “15만의 산별협약쟁취 중앙교섭 돌파” “가자! 투쟁의 중심 금속노조”라는 플래카드가 걸렸다. 정갑득 위원장은 대회사에서 “2008년 금속노조는 사용자들을 중앙교섭에 참가시키고 산별교섭을 확보하기 위해 운명을 건 투쟁을 전개할 것”이라고 말했다. 2006년에야 대공장들의 산별전환이 결정되었고 2007년에 초기 시행착오를 겪었다고 한다면, 2008년에는 기필코 15만 중앙교섭을 성취함으로써 금속노조를 본궤도에 올려야 한다는 조직적 과제의 반영이었다.

## 2008년 금속노조 중앙교섭의 현실

지난 7월 16일 금속노조가 금속산업사용자협의회와 중앙교섭 의견일치를 발표했다. 그에 앞서 7월 11일 정갑득 위원장은 금속 중앙쟁의대책위원회에서 GM대우 의견접근안을 통과시켰다. 2005년에 설립된 금속산업사용자협의회에 속한 금속노조 소속 사업장의 조합원은 약 2만 명 규모고, 사업장이 사용자 협의회에는 가입하지 않았으나 그에 준하는 협약이 적용되는 조합원도 약 2만 명 규모다. 금속노조는 명실상부한 중앙교섭을 실현하기 위해 현대, 기아, GM

대우, 쌍용 등 완성차 4사를 금속사용자협의회에 가입시키는 것을 목표로 삼고 있었으나 7월 16일의 중앙교섭 의견일치안은 기존 사용자협의회가 맺은 것이었고, 완성차 자본 측과는 별도의 대각선 교섭이 이루어져 왔다. GM대우와 의견일치안의 골자는 산별기본협약 수용, 사용자단체 가입 개편 논의 참여, 중앙교섭 조인식 참가 등이었다. 금속노조는 중앙교섭 합의와 그 이전 GM대우 의견접근안에 따라 7월 16일 새로운 파업지침을 발표하여 전체 사업장에 해당하는 부분파업을 철회하고 중앙교섭 불참 사업장에만 파업지침을 내렸다. 이에 따라 현대차와 기아차 지부만 7월 16일 4시간 부분파업을 진행했다.

이러한 합의가 발표되자 '부도수표에 무쟁의로 무릎 꿇은 금속노조', '완전한 실패로 끝난 중앙교섭... 중앙교섭 정신마저 훼손', '노사협조주의에다가 실리 없는 실리주의' 등 강력한 비판이 제기되었다. 이러한 강력한 비판이 쏟아지자 금속노조 집행부는 7월 18일 <사용자협의회와의 의견일치 내용과 의미>라는 별도의 입장을 발표했다. 요지는 이렇다. 첫째, 다른 완성차가 최소한 GM대우 의견접근안 수준에 동의하지 않는 한 사용자협의회와 중앙교섭조인식은 연기될 것이고, 완성차의 임단협은 종료되지 않을 것이다. 둘째, 합의안을 통해 산별최저임금을 정부 인상률 6.1%보다 높은 6.25%의 인상을 확보했고 다른 부분에서도 과소평가되어서는 안 되는 진전이 있었다.

7월 휴가기간이 끝난 후 8월 5일부터 금속노조는 현대차 자본 측과 대각선 교섭을 진행했다. 금속노조는 GM대우와 의견접근안을 현대차 자본이 받아들여야 할 최저수준으로 설정했다. 대각선 교섭 과정에서 현대차 자본은 사용자단체 가입을 제외한 산별기본협약에 합의하고, 산별교섭 관련 제반사항을 먼저 합의한 이후에 중앙교섭에 참가한다는 입장을 제시했다. 하지만 이러한 과정에서 금속노조와 현대차 지부 사이에서 이견이 발생했다. 현대차 지부는 현

대차 자본이 제시한 안이 진전이 있다는 시각을 보였고, 금속노조는 가이드라인에 미치지 못한다며 난색을 표했다. 8월 10일 금속노조는 “지난 8월 8~9일 개최된 중앙쟁대위에서 현대차 노사가 이룬 중앙교섭안을 존중하되 승인은 유보한다. 현대차 노사의 지부교섭이 마무리되는 지부에서 현대차 지부 의견 접근안을 최종 검토할 것”이라는 입장을 밝혔다. (일부 언론에서는 ‘현대차 지부 금속노조에 반기’, ‘독자노선’, ‘독자행보’ 등의 기사를 냈지만, 현대차 지부는 성명서를 통해 현대차 지부와 금속노조 사이를 노노갈등으로 몰아가는 왜곡 보도를 중지하라는 입장도 밝혔다.)

한편 금속노조의 결정 이후 현대차 지부가 지부교섭에 들어간 후 주간연속2교대제 실시 문제가 심각한 쟁점으로 부상했다. (주간연속2교대제 도입이 전체 금속산업 노동자에게 끼칠 영향에 대해서는 별도의 분석이 필요하지만, 이 글에서는 직접 다루지 않는다.)<sup>1)</sup> GM대우 지부교섭도 8월 25일 잠정합의안

1) 현대차의 현행 주야맞교대에 경우 주간조는 식사시간을 포함하여 오전 8시부터 오후 5시까지 (잔업은 오후 6시 50분까지), 야간조는 오후 9시부터 다음날 오전 6시까지 (잔업은 오전 8시까지) 작업이 이뤄진다. 즉 10(8+2)/10(8+2) 체계다. 금속노조는 유럽자동차회사의 경우 이미 2차 세계대전 이후로, 일본도 1990년대 이후로 야간 심야노동이 철폐되었음을 전거로 주간연속2교대제로 전환을 촉구했다. 애초 현대차 지부의 요구안은 8시간 근무를 기준으로 오전조는 오전 6시 40분부터 오후 3시 20분까지, 오후조는 오후 3시 20분부터 자정까지 근무하자는 것이었다 (8/8). 또한 노동조합은 3무 원칙, 즉 ‘실질임금 삭감 없는, 노동강도 강화 없는, 고용불안 없는’ 주간연속2교대제를 요구했다. 지난 8월 13일 현대차 자본은 8/10 안을 제시했다. 즉 공장별로 물량이 적은 곳은 8/8로 하고, 물량이 많은 곳은 8/10(8+2)으로 하자는 것이었다. 결국 8월 18일 금속노조 현대차 지부와 현대차 자본 양측이 합의한 의견일치안 요지는 △8/9(8+1)로 변경 (오전반은 06시 30분부터 15시 10분까지 8시간, 오후반은 15시 10분부터 23시 50분까지 8시간에 잔업 1시간), △월급제 시행은 생산량 보전과 연계해 총액임금 보장 (10/10기준 잔업 3시간 분 보장), △생산량 유지를 위한 물량보전과 인원배치 협의의 위해 근무형태 변경추진위원회(주간연속2교대 노사기구) 내에 M/H(시간당 투입인원) 개선위원회 구성, △전주시 범공장 2009년 1월 중, 10월 일 전공장 시행 등이었다. 이러한 합의안에 대해 제기된 비판은 다음과 같다. △야간조 1시간 작업을 허용하면 새벽 1시에 퇴근하게 되어 야간근무와 연장근로가 유지된다. △1일 생산시간이 3시간 줄어드는데 생산량을 유지한다면 생산속도가 20%에 가깝게 빨라지고 노동강도 강화로 이어진다. △생산량 보전을 전제로 하는 월급제 변경도 변칙적 시급제다(생산량에 따른 변동월급제), △공장별 대의원회 주도로 진행될 MH 협상(시간당 완성차 생산수와 투입인원에 대한 협상)이 주간연속2교대 노사기구 내로 이전하면 공장별 대의원회 역할이 사라지고 현대차 측이 주

에 조합원 찬반투표 결과 찬성 48%로 부결되었다.<sup>2)</sup> 이 외중에 정갑득 금속노조 위원장은 ‘미국산 쇠고기 수입저지’ 총파업으로 체포영장이 발부된 상태에서 8월 20일 체포, 구속되는 사태에 발생했다. 금속노조 중앙쟁대위는 “위원장 연행 및 노조사무실 침탈 시 총파업에 돌입한다”라는 기존 결정사항에 따라, 전 지부의 총의를 모아 8월 22일 13시부터 금속노조 전 확대간부 4시간 파업, 27일 240여개 전체사업장 15만 조합원 2시간 총파업을 결정했다.

### 금속노조의 산별전환과 중앙교섭

1998년 금속부문의 3대 조직인 현대그룹노동조합총연맹, 전국자동차총연맹, 민주금속연맹은 조직통합을 통해 약 19만 명 규모의 금속산업노동조합연맹을 건설했다. 금속산업연맹은 2000년 대우차 해외매각을 저지하기 위해 완성4사 공동파업을 전개하기도 했으나, IMF 이후 한층 강화된 구조조정에 효과적으로 대응하기 위해 산별전환이 시급하다는 의견이 금속연맹 내에서 확산되었다. 2001년에 주로 100-500명 규모의 자동차부품 중소기업의 노동조합을 주축으로 4만 명 규모의 금속노조가 출범했다. 금속노조는 산별노조를 표방했지만 대공장이 참여하지 않음으로 인해 반쪽자리 산별이라는 평가를 듣기도 했다.

---

도권을 잡게된다. △2009년 1월 전면 시행한다는 2005년 단체협약이 후퇴되었다. 이에 따라 일부 교섭위원들이 사퇴 의사를 밝혔고, 의견일치안 폐기를 요구하는 조합원 서명운동도 전개되었다.

2) 발표된 GM대우 의견접근안 요지는 △기본급 82,000원 인상, △성과급 200% 지급, △사업목표 달성 격려금 220만원 지급, △정리해고 복직자 퇴직금 일부 재정산(퇴직시 연금), △신입사원 연월차 부분 회복 등이었다. 문제점으로 지적된 것은 다음과 같다. △정리해고 복직자 퇴직금 재정산의 경우, 복직 시점 평균임금을 기준으로 재정산함으로써 1-2차 원직복직 해고자와 4-5차 복직자의 격차를 확대하고 내부 분열을 유도한다. △신입사원에게 개악된 근로기준법을 적용시킴으로써 같은 조합원이 다른 단체협약을 적용받아서 안 된다. △창원공장 해고자 복직이야말로 입단협 투쟁에서 가장 중요한 문제다.

그러나 금속노조는 2001년부터 집단교섭 확보를 위해 활동했다. 금속노조는 규모가 크지 않았으나 상대적으로 강한 조직력을 통해 집중적인 투쟁을 전개할 수 있었고, 2003년부터 중앙산별교섭이 성사되었다. 100개 사업장이 교섭권과 체결권을 금속노조에 위임했고, 금속노조가 쟁의권을 행사했다. 2003년 중앙교섭에서 주40시간 노동, 비정규직 보호, 근골격계 대책, 조합활동 보장에서 진전을 이루었고, 2004년에는 금속산업 최저임금 700,600원, 손해배상 가압류 금지, 산업공동화 대책 마련, 사용자단체 구성, 지부별 전임자 확보에서 진전이 있었다. 2005년에 사용자단체인 금속산업사용자협의회(사단법인)가 설립되었고, 2006년에는 노동법이 정식으로 적용된다는 의미에서 사용자단체와 첫 중앙교섭이 실시되었다. 2005년 단체협약에서는 불법과건 판정 시 정규직화와 비정규직 노동자의 노동조합 활동 보장이, 2006에는 해외공장 설립이나 신기술 도입 시 노사합의라는 합의를 이끌어 내었다. 2008년 3월 현재 사용자협의회에는 95개 사업장(조합원 23,197명, 종업원 35,537명)이 가입되어 있었고, 여기에 가입되어 있지는 않지만 중앙교섭 합의안이 적용되는 사업장은 111개(조합원 25,000명)다.

2007년 기아, 현대, GM대우, 쌍용 등 완성차 대공장 조합원 9만 명이, 2008년 금호타이어 4천 명이 가입함으로써 금속노조는 15만 명 규모로 급격히 확대되었고, 산별노조로서 위상이 급상승했다. 이에 따라 금속노조는 완성차 4사를 금속사용자협의회에 가입시킨다는 방침을 세웠고, 2007년 사업장별로 중앙교섭 참여 약속서를 받았다. 완성차 4사 경영진이 산별교섭준비위원회를 통해 2008년부터 산별교섭에 임하겠다는 내용이였다.

금속노조는 중앙교섭이 본궤도에 오르고, 지부교섭, 사업장보충교섭 구조가 안착되면 산업적, 사회적 차원의 문제를 본격적으로 다룰 수 있고, 전체 노

동자의 이해를 대변하여 효과적인 교섭과 투쟁을 전개할 수 있다고 보았다. 이미 금속노조는 지금까지 중앙교섭을 통해 법정 최저임금보다 상향된 산별 최저임금이나 비정규직 노동자의 조합 활동 보장, 불법파견과 용역 금지, 장기 임시직의 정규직화에 합의했으며 산업공동화나 하도급 불공정거래 시정 등의 요구를 제기했다. 따라서 중앙교섭이 본궤도에 오르면 금속노동자의 임금과 고용, 노동조건 등을 획기적으로 개선할 수 있다는 것이었다. 나아가 장차 단체협약의 효력을 산업별, 지역별로 확장할 수 있도록 제도를 개선함으로써 중앙교섭이 금속노동자 전체의 이익을 제고하고, 금속노조가 대표성을 확대할 수 있다고 보았다. 우선 금속노조는 동종 노동자의 2/3이상이라는 단체협약 요건규정을 동종 조합원 1/2이상으로 개정하는 제도개선을 요구했다.

## 2008년 중앙교섭 요구

따라서 2008년 금속노조 투쟁에서 가장 중요한 과제는 15만 조합원을 포괄하는 중앙교섭 성사 그 자체였다. 완성차 4사가 금속산업사용자협의회에 가입한다면 기존에 완성차 4사는 금속노조가 사용자협의회가 체결한 단체협약을 의무적으로 시행해야 한다. 금속노조는 올해 15만 산별교섭을 반드시 성사시켜서 명실상부한 산별협약을 확보하며, 이를 위해 중앙교섭 타결 없이는 지부지회 교섭도 타결하지 않는다는 방침도 천명했다.

또한 2008년 산별교섭의 주요 요구로 1) 노동시간 단축과 교대제 개선, 2) 금속산업 최저임금 994,840원 확보, 임금 기본금 134,690원(8%) 정액 인상, 3) 원하청불공정거래 시정(완성사부터 표준하도급기본계약서 작성), 4) 사내하청 처우 개선, 단계적 정규직화(생산공정 업무 중 비정규직 공정의 5%를 매년



원하청불공정거래 개선, 납품단가 현실화, 다단계하도급 과정에서의 중간착취 근절을 통해 재벌기업과 중소기업 간, 정규직과 비정규직 간 임금과 기업복지 격차를 줄여야 한다는 요구도 제기했다. 한편 금속노조가 임금을 중앙교섭 의제에 포함시킨 또 하나의 상황 요인이 있다. 중앙교섭을 확보하려면 조합원들의 적극적인 관심과 참여가 절대적으로 필요한데, 임금이야말로 조합원의 관심이 집중되는 문제라는 것이다. 즉 임금을 중앙교섭에서 다룬다면 조합원을 투쟁으로 조직하기에 더 유리한 조건이 형성된다는 뜻이다.

### 2008년 중앙교섭 결과의 의미

이처럼 금속노조는 조직의 명운을 걸었다고 매번 강조할 정도로 2008년 투쟁에 의미를 부여했다. 그러나 이러한 언사가 무색해질 정도로 지난 7월 16일 금속노조는 급작스럽게 중앙교섭 의견일치를 발표했다. 4월 15일 금속노조와 사용자협회가 1차 교섭을 시작한 지 3개월 만에 가합의에 이른 것이다. 이러한 합의가 발표되자 ‘완전한 실패로 끝난 중앙교섭’ 등 강력한 비판이 제기되었다.

무엇보다도 심각한 문제는 금속노조 스스로 대의원대회를 비롯해 주요 계기마다 강조했던 15만 산별교섭 확보에서 뚜렷한 성과도 없이 교섭타결을 사실상 선언한 것이다. 정갑득 위원장은 완성4사가 중앙교섭에 나오지 않는다면 “첫눈 올 때까지 싸우겠다.”고 공언했지만, 이번 결과는 15만 산별교섭 쟁취와는 너무나 거리가 멀다. 금속노조 집행부는 완성사 중에서 GM대우가 금속노조 기본협약에 대해 ‘의견일치안’을 낸 것이 성과라고 설명한다. 그러나 GM대우 의견일치안의 요지는 2009년 사용자협회의와 중앙교섭 참가 문제를 사용자들 간 논의와 노사공동위원회 논의 후 결정하겠다는 것이다. 그러나 이는 이

미 2007에 완성사들이 작성한 확약서와 대동소이한 것이므로, 현실적으로 실효성에 의문이 제기될 수밖에 없다. 금속노조 지도부에서는 GM대우와의 의견접근안이 현대차와 기아차를 압박하는 효과가 있으리라 기대했을지도 모르나, 실제로 압박카드로 거의 효과를 발휘하지 못했다.

또한 중앙교섭 과정에서 금속노조가 채택한 투쟁 전술은 산별노조의 의미 자체를 부정하는 것이었다. 금속노조는 중앙교섭에 참여하는 사업장에 대해서는 '투쟁 자제'라는 인센티브를 제공하고, 중앙교섭에 참여하지 않는 사업장에게만 타격을 가한다는 그야말로 새로운 전술을 공공연하게 천명했다. 이러한 전술이 극명하게 드러난 것은 7월 16일 새벽 잠정합의 이후 금속 총파업의 실질적 철회다. 금속노조는 잠정합의 직후 불참 사업장에 한해서만 부분파업을 전개한다는 파업지침을 발표했다. 하지만 이러한 투쟁 지침은 명실상부한 산별노조의 투쟁지침일 수 없다. 중앙교섭이 체결되지 않은 사업장은 그러한 사업장끼리 투쟁을 지속하라는 말에 지나지 않기 때문이다. 나아가 금속노조 지도부는 GM대우 의견접근안을 폐기하라는 지역지부장 등의 강력한 주장도 시종일관 무시했다. GM대우 의견접근안이라는 것이 공수표에 불과하다는 명백한 현실 때문에 상당수가 반발할 수밖에 없었다. 그러나 금속노조 위원장은 투쟁 조직화를 위한 실질적 노력 없이 쟁대위에서 의견접근안 수용을 강요했고, 사용자협의회와의 교섭타결을 서둘러 선언해 버렸다.

그리고 사용자협의회와 체결했다는 합의안도 대의원대회에서 확정된 주요 요구안 중에서 제대로 관철된 것을 찾기 어렵다(표 참조). 금속노조 중앙에서 임금협상을 한다는 결연한 선언도 물거품이 되면서 임금협상은 다시금 사업장별 논의로 이월되었다. 또한 애초 요구안은 산별 최저임금을 994,840원으로 확정했지만, 실제 합의된 것은 시급 4,080원(월급으로 환산하면 95만원)이

었다. 하지만 최근 치솟는 물가를 고려하면 이는 실질임금의 하락을 의미할 수 있다. 원하청불공정거래나 비정규직 관련 요구, 노동시간 단축과 교대제 개선 요구는 2008년 투쟁에서 가장 역점을 기울였던 것이지만, 대부분 노사공동위원회 논의로 유보되거나 폐기되었다. 금속노조가 2007~8년 사용자협의회에 우롱당하고 있다는 비판도 나오고 있다.

[표] 2008년 금속노조 중앙교섭 요구안과 금속사용자협의회 합의안(2008.7.16) 비교

| 구분    | 요구안                                      | 합의안                                      |
|-------|--|--|
| 조합활동  | 조합원 교육시간 연 24시간 이상                       | 연 8시간                                    |
|       | 간부교육시간 연 40시간 이상<br>(대의원, 상집, 현장조직위원 이상) | 지회 상집 이상만 연 24시간<br>(조합원 교육시간 제외하고 16시간) |
| 노동시간  | 10월까지 실행위원회 구성                           | 2009년 2월 실행위원회 구성                        |
| 노동안전  | 작업량, 인원, 시간, 내용 노사협의                     | 안전중대영향 있을 시 노사협의                         |
|       | 안전보건담당 1인 유급<br>(주1일 이상)                 | 100인 이하 월 2일<br>300인 이하 월 3일             |
|       | 산재불승인 시 치료 및 보상                          | 없음                                       |
| 비정규직  | 원청의 사용자성 인정                              | 관계법령                                     |
|       | 사내하청 처우 개선                               | 없음 (현행유지)                                |
|       | 비정규직 매년 5% 정규직화                          | 없음                                       |
|       | 비정규직 포함 총고용보장                            | 고용유지 노력                                  |
| 불공정거래 | 하청변경폐업 시 고용단협 근속승계                       | 승계되도록 노력                                 |
|       | 50억 이상 표준하도급계약서 작성                       | 70억 이상                                   |
| 임금    | 단가인하 임률고정 금지                             | 없음                                       |
|       | 최저임금 99,4840원<br>기본급 134,690원            | 시급 4,080원 (950,000원)<br>없음 (사업장에서 논의)    |

## 금속노조의 명운, 진정 어디로 가고 있나?

금속노조의 합의안은 금속노조원 전체가 찬반투표를 실시한다. 그러나 개별 기업수준에서 합의안 찬반투표가 즉각 실시되고 부결되면 새로운 투쟁국면이

열리는 것과 달리 금속노조 찬반투표는 투쟁이 실제로 마무리된 후 한참이 지난 다음에야 실시된다. 따라서 합의안에 대해 조합원 토론과 의견표출을 조직하는 것에는 실제로 큰 어려움이 따르다. 또한 2009년 1월부터 적용되는 산별 최저임금 인상을 비롯해 갱신된 협약의 적용 문제가 걸려있기 때문에 어떤 문제가 있더라도 별다른 대안이 없으므로 통과될 가능성이 크다.

7월 16일 금속노조가 중앙교섭 의견일치를 발표한 후 애초 ‘15만 중앙교섭 쟁취’라는 대의원대회 결정사항에 위배되는 것이 아니냐는 비판이 제기되자, 금속노조 지도부는 앞서 언급한 〈내용과 의미〉에서 밝힌 것처럼 “올해 중앙교섭 조인식에 완성차4사 사용자들을 불러내어 ‘15만 산별교섭권 확보’ 틀을 갖추고, 내년에 ‘산별중앙교섭 요구안 쟁취’를 해낸다면 금속노조의 3단계 산별 완성 전략은 차질 없이 수행되고 있는 것”이라고 주장하였다. (물론 이러한 3단계 산별완성 전략은 대의원대회에서 언급된 적이 없다.) 이러한 금속노조에 입장에 따라 다른 완성차 노동조합은 최소한 GM대우에 준하는 합의안을 각 기업으로부터 받아내기 위해 각개약진 해야 할 상황에 처하게 되었다. 하지만 이러한 방식의 투쟁은 현대차나 기아차 개별 사업장 노조의 ‘나 홀로 투쟁’이라는 측면에서 산별노조가 책임성과 실행력을 담보하는 명실상부한 산별노조 투쟁이라고 부를 수 없는 것이었다. 그 결과도 GM대우에 준하는 합의안 수준도 달성하지 못하는 것으로 드러나고 있다.

이렇게 금속노조의 투쟁이 용두사미 식으로 마무리된다고 하더라도 당장 큰 난리가 나고 머리위로 벼락이 떨어지지지는 않을 것이라고 자족할 수도 있다. 그러나 금속노조가 초기에 확실히 초석을 세우고 기틀을 잡아야 할 시점에서 맥없이 자포자기하거나 사후 정당화하는 것은 금속노조의 미래에 커다란 악영향을 끼칠 수밖에 없다. 대의원대회에서는 아름다운 중앙교섭 요구안과 사

회적 요구안의 밑그림을 그리지만, 이것이 실제로 관철되리라는 노동자 대중의 기대나 신뢰가 사라지고, 투쟁 의지와 사기는 저하되는 악순환이 성립될 수 있기 때문이다. 이러한 악순환 속에서 노동조합 지도부는 더욱 더 자의적으로 상황논리에 따라 권한을 행사하게 되고, 이러한 풍토에서 필연적으로 관료적 보수주의나 노사협조주의 행태가 자라나게 된다. 이는 결국 노동조합운동의 급격한 노쇠화로 이어질 수밖에 없다. 금속노조의 명운은 진정 어디로 가고 있는 것인가? 